

УДК 004(09)

Основні етапи розвитку та досягнення ФТІНТ / Ю. С. Овчаренко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія : Історія науки і техніки. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2012. - № 42(948). – С. 87–95.

В статье рассматривается история становления и развития Физико-технического Института низких температур. Анализируются открытия, сделанные учеными ФТИНТа, которые повлияли на возрастание экономики в странах СНГ и историю развития современной физики.

Ключевые слова: Харьковский Физико-технический институт низких температур, физика. исследования, эксперимент

History of becoming and development of Physically-technical Institute of low temperatures is examined in the article. Discoveries done by the scientists of PTILT, which influenced on growth of economy in the countries of the CIS and history of development of modern physics are analyzed.

Keywords: Kharkov Physically-technical institute of low temperatures, research physics, experiment

Надійшла до редколегії 22.04.12

УДК 331 (47) 082.1

О. М. ОЛІЙНИК, канд. юрид. наук, доц., Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди

ЗМІНИ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ У 1930-І РОКИ

У статті розкривається діяльність державних органів та профспілок в сфері праці по реформуванню заробітної платні в промисловості України в 1930-і рр.

Ключові слова: оплата праці, промисловість, Україна, кваліфікація, галузь, підприємство, тарифне реформування, преміально-прогресивна система, регресивна система

У радянські часи найбільш важливу роль відігравала стимулююча функція оплати праці. Особливо активний пошук її форм відбувався у 1920–1930-і рр. У цей час заробітна плата поступово диференціюється в залежності від продуктивності праці. Особливо це стає характерним в роки перших п'ятирічок, тобто після згорання нової економічної політики – з 1929 р. Саме в цей час спостерігається тенденція спрямована на економію оплати праці робітників. При цьому держава пильно стежила щоб її рівень відповідав принципу соціальної справедливості. На перший план таким чином, виходить продуктивність праці і її постійне збільшення. Комуністична партія в формулюванні політики в сфері оплати праці виходить не з соціалістичних принципів, а з економічних інтересів країни.

© Олійник О. М. 2012

Вивчення й аналіз актуальних досліджень з історії розвитку системи оплати праці в промисловості України у 1930-і рр. свідчить, що ця проблема залишається однією з маловідомих науковому загалу. Це пояснюється тим, що об'єктивне вивчення й аналіз оплати праці в промисловості у 1930-х рр. були під ідеологічною заборорою в радянські часи. Тільки після краху комуністичного режиму розпочалось активне вивчення цієї теми. Історіографія проблеми включає поки що нечисленні, але досить різноманітні вітчизняні та зарубіжні дослідження. Серед них, можна відзначити наукові праці В. М. Божко [1], О. А. Ільюхова [2], І. Я. Кісілева [3], В. М. Касперовича [4], І. І. Копайгора [5], Т. А. Ніколаюк [6], С. Б. Ульянової [7], П. Б. Цехмистера [8], Н. В. Чорної [9] та ін. Однак роботи цих науковців присвячені лише окремим аспектам обраної проблеми. У них зібраний та узагальнений досить значний фактичний матеріал. Він дає можливість виявити основні тенденції розвитку інституту «оплата праці» у досліджуваній період. Разом з тим поза увагою дослідників залишилися питання реформування системи заробітної платні протягом 1930-х рр., його причин та наслідків.

Метою статті є вивчення й аналіз змін в сфері оплати праці протягом 1930-х рр. у промисловості України та участі в цьому процесі державних органів й профспілок.

У радянські часи змінювалася стимулююча функція заробітної плати у промисловість. Особливо це стосується 1920–1930-х рр. Але є принципова різниця між 1920-и та 1930-и рр. Так, у 1920-і рр. основна оплата праці принципово переходить від натуральних виплат до грошових. Велика увага при цьому приділяється розмірам та способам її визначення.

Однак з кінця 1920-х рр. заробітна платня повертається до часів військового комунізму. У цей час вона прямо не була пов'язана з продуктивністю праці. У роки перших п'ятирічок поступово встановлюється тенденція переважного зростання продуктивності праці над збільшенням оплати праці [2, с. 8]. Причому знову акцент робиться на натуральній оплаті. Відновлюється карткова система.

Основною рисою інституту оплати праці у 1930-і рр. стає постійне реформування її способів та видів оплати. Це пояснюється як змінами в соціально-економічній ситуації в країні, так і пошуком способів оплати праці, які б відповідали принципу соціального захисту працівників, але й в той же час не дозволяли значному її зростанню.

Досліджуваній період у системі оплати праці варто, на нашу думку, розподілити на такі етапи: 1. Оплата праці робітників промисловості України у 1929–1933 рр., тобто повернення до політичного військового комунізму й так званого «комуністичного

штурму». 2. Відновлення стимулів до підвищення продуктивності праці в період економічної стабілізації країни у 1934–1938 рр. Держава в цей час посилила економічне стимулювання виробничої діяльності, одночасно використовуючи й позаекономічні методи. 3. Зміни в галузі оплати праці в передвоєнні роки (1939–1940 рр.). Для цього часу характерним стає посилення партійного керівництва економікою та підготовка СРСР до війни. Це призвело до негативних змін в галузі як оплати праці, так і всього трудового законодавства.

Протягом 1929 –1931 рр. ВКП(б) відмовилася від нової економічної політики й перейшла до політики «комуністичного штурму». Метою якого стає форсована індустріалізація й проведення колективізації сільського господарства в найкоротші строки. Це вимагало великих коштів. Тому разом з завданням якнайшвидшого будівництва нових промислових підприємств державі треба було вирішувати проблеми пов'язані з акумуляцією фінансових ресурсів. Це здійснювалося, насамперед, за рахунок постійного грабування аграрного сектору, а також надмірної експлуатації робітників, які працювали в промисловості. Як наслідок відбулося погіршення матеріального становища й обмеження економічного стимулювання працівників [6, с. 12].

Одним з найбільш цілеспрямованих, однак невдалих заходів із пошуку оптимального способу оплати праці стало реформування оплати праці в першій половині 1930-х рр. Метою цього була ліквідація диспропорції в системі оплати праці, коли робітники однієї професії та кваліфікації отримували неоднакову заробітну платню на різних підприємствах. Відповідно, там, де платили, туди й шли робітники. Як результат цього, на одних підприємствах спостерігався гострий дефіцит робочих рук, на інших – черги на працевлаштування.

Основне завдання цього реформування була – боротьба зі зрівнялкою. Причому винним за це явище назване колишнє «опортуністичне» керівництво профспілок на чолі з М. Томським [11, с. 24]. Пізніше нарком праці СРСР у 1930–1933 рр. А. Цихон стверджував: «опортуністи з колишнього керівництва профспілок (Томський та ін.) проводили дрібнобуржуазну зрівнялівку в оплаті праці й тим самим гальмували виконання завдань в галузі зростання продуктивності праці. Штучно зближались заробітки кваліфікованих й некваліфікованих робітників. Працівники нижчих розрядів не були зацікавлені в переході у вищий розряд»[12, с. 29]. Цікаво, що ця політика підтримувалась у 1920-і рр. Й. Сталіним та його оточенням, що підтверджується аналізом рішень партійних, державних та профспілкових органів за цей період. Тобто, це яскравий приклад

сталінських методів управління та пошуку час від часу «крайніх». Той же завзятий викривальник «правих ухильників» А. М. Цихон в серпні 1938 р. сам був оголошений «ворогом народу» й через рік розстріляний [13].

Реформування було спрямоване на збільшення ролі тарифної ставки в оплаті праці з використання її різних систем. Іноді це призводило до перекручувань і запровадження навіть системи штрафів на окремих виробництвах. Так, Наркомат праці УСРР неодноразово отримував доповіді від місцевих органів праці про недоліки використання прогресивно-преміальної системи. Наприклад, у 1931 р. інспектор праці Костянтинівського району у своїй доповіді підкреслював: «нам на реєстрацію надходять додаткові угоди на перехід до прогресивно-преміальну систему роботи на підприємствах, де поряд з преміально-прогресивною оплатою праці, використовується й регресивна. Тобто, при недовиробленні певної норми (нижче 100 %) працівник отримує зарплатню за зниженими розцінками, наприклад – при 100 % – 50 коп., при 95 % – 45 коп., при 90 % – 40 коп. и т. далі. Я особисто, вважаю, акцентував автор, що така регресівка є за своєю сутністю неприкритою формою штрафів, що суперечить як трудовому законодавству взагалі, так і постановам ВЦРПС та ВРНГ СРСР. Для отримання певного досвіду ми тимчасово дозволили використання такої системи на трьох підприємствах і цікаво відмітити, що прихильниками такої регресівки виступають навіть представники завкомів. Зокрема, голова завкому заводу ім. Ворошилова в Дружківці (Машинобудування), разом з представником господарчого органу досить активно захищає цю регресивну систему. І ми вирішили тимчасово таку систему увести у зв'язку з цим, що ми в цьому питанні не маємо єдиного розуміння й тому чекаємо терміново Ваших вказівок з цього питання» [14, оп. 1, спр. 5551, арк. 46].

З вищевказаного можна зробити висновок, що радянські профспілки в цей складний період основне своє завдання вбачали у необхідності виконання виробничих завдань. Тобто, вони все частіше підтримували керівництво підприємств, а не робітників.

Варто відмітити, що фабричні та заводські комітети мали досить значний вплив у 1920-і рр. на діяльність підприємств. Тоді навіть використовувався термін «двовладдя» (адміністрація-профспілка). На початку 1930-х рр. профспілки втратили навіть обмежену самостійність. Профспілкових діячів, які активно захищали інтереси працюючих, змінили на більш лояльних до адміністрації осіб. Це привело до того, що профспілки поступово перетворилися в придаток бюрократичного державного апарату [15, с. 34].

У другому півріччі 1931 р., а також у 1932 та у 1933 рр. сталінське керівництво СРСР, враховуючи значне недовиконання першого п'ятирічного плану, вдалося до широкого використання відрядності й госпрозрахунку, як тимчасових заходів, притаманних ринковій економіці. Таким чином, не

відмовившись від своїх ідеологічних догм про загальну рівність, держава була вимушена запровадити ці обмежені ринкові заходи у вугільній та металургійній промисловості, а також на різних ремонтних заводах та підприємствах залізничного й водного транспорту. Це привело до підвищення зарплати робітників цих підприємств. Але при використанні нової системи оплати праці адміністрація українських вугільних шахт та залізниць певною мірою звела нанівець всі її вигоди через недбале нарахування «прогресивки» й поганий облік виконання робіт, а також у зв'язку із застосуванням штрафів за пошкодження робітником промислового майна [14, оп. 1, спр. 5554, арк. 168].

Разом з цим, завдяки широкому використанню названих заходів, уже у першому кварталі 1932 р. більшість промислових підприємств України зуміли виконати свої промфінплани. У цілому робітники підтримували перехід на відрядну систему оплати праці. Питома вага такої системи зросла у 1933 р. в промисловості до 67,3 % [1, С. 231]. Це сприяло відповідному зростанню й середньої заробітної плати.

У 1932–1934 рр. було проведене нове тарифне реформування. У результаті цього встановлювалась чітка різниця між розрядами в промисловості, запроваджувалась преміально-прогресивна система та необмежена відрядна система [2, с. 217]. На підприємствах чорної металургії України, замість знеособлюваної, як правило фіктивної відрядності, запроваджувалася оплата праці безпосередньо за результатами на певній ділянці виробництва.

Було підвищено заробітну плату висококваліфікованим робітникам та впроваджені окремі тарифні сітки для відрядних і погодинних працівників. Оплата робітників першої сітки була приблизно на 15 % вищою від другої. Цей розрив був значно вищий в окремих галузях. Наприклад, робітники «провідних виробництв» у машинобудуванні отримували в середньому на 37 % більше, ніж працівники допоміжних цехів і на 80 % більше, ніж порівняно з працюючими на погодинних роботах [16].

Боротьбу зі зрівнялівкою та взагалі систему оплати праці регулювала спільна Постанова ЦК ВКП(б) та РНК СРСР від 21 травня 1933 р. «Про заробітну платню робітників та інженерно-технічних сил вугільної промисловості Донбасу» [17, с. 101]. Ця постанова стала головною в галузі реформування інституту оплати праці як в Україні, так і в цілому в СРСР. Для ліквідації зрівнялівки в оплаті праці встановлювалися більш високі розцінки на підземних роботах, більш широко використовувалася система відрядної та прогресивно-преміальної оплати праці. Надплановий виробіток оплачувався в прогресивно зростаючому розмірі. Для заохочення постійно працюючих висококваліфікованих робітників створювався

спеціальний преміальний фонд. Для інженерно-технічних працівників вводилися підвищені оклади та інша матеріальна зацікавленість при переході з відділів пов'язаних з управлінням шахт безпосередньо на підземні роботи [2, с. 225].

Подібні постанови були прийняті й стосовно до інших галузей промисловості. Наприклад, у спільній Постанові ЦК ВКП(б) та РНК СРСР від 3 липня 1933 р. «Про роботу залізничного транспорту» також рішуче засуджувалася «неправильна організація заробітної платні» й зрівнялівка.

Тенденція до зростання оплати праці робітників «провідних професій» породила прямо протилежну проблему – швидке й значне за масштабами зростання зарплати окремих категорій працівників на деяких підприємствах. Особливо це стосувалося залізничного транспорту, вугільної, металургійної та інших галузей промисловості. Зокрема, таке становище спостерігалось на підприємствах чорної металургії, де заробіток у IV кварталі 1931 р., порівняно з III кварталом, зріс на 25,5 %. Це явище назвали «перекрученнями в оплаті праці» і ліквідували, шляхом її зниження на виробництвах, що вирвалися вперед [14, оп. 1, спр. 6212, арк. 38, 40].

Звужувало матеріальне стимулювання праці й карткове забезпечення робітників та рівень цін, що тоді існували на продовольчі товари. Мало-продуктивні колгоспи не могли задовольнити потреб населення в продуктах харчування, а промисловість – у сировині, що спричинило у 1932–1933 рр. невиданий в Україні голод. Вивчення й аналіз співвідношення існуючих у цей час цін на харчі із розмірами зарплати свідчить про неспроможність робітників купувати відсутні в державних та кооперативних магазинах продукти на базарах та в комерційних магазинах. Це ще більше посилювало труднощі в забезпеченні продовольством сімей робітників [6, с. 12].

У 1932–1934 рр. остаточно відбулась повна централізація в регулюванні оплати праці. По-перше, була прийнята Постанова РНК СРСР від 3 грудня 1932 р. «Про відповідальність за перевитрату фондів заробітної платні». За цією постановою заборонялося підвищувати заробітну платню робітникам та службовцям без окремого дозволу в кожному випадку з боку РНК СРСР [18]. По-друге, спільною Постановою ЦВК й РНК СРСР та ВЦРПС від 23 червня 1933 р. Народний Комісаріат Праці СРСР з усіма його місцевими органами було об'єднано з апаратом ВЦРПС [19]. По-третє, починаючи з 1934 р. було припинене укладання щорічних колективних угод. Таким чином, відбувся перехід до прямого регулювання оплати праці «зверху» замість колишньої практики її регулювання за допомогою підписання щорічних колективних угод між адміністрацією і профспілками на всіх підприємствах [15, с. 34].

Постановою РНК СРСР від 14 січня 1939 р. № 48 «Про порядок видання наказів щодо перегляду норм виробітку та розцінок» [20] була продовжена лінія на здійснення централізації в правовому регулюванні оплати праці. Адже відповідно до вищевказаної постанови, накази щодо перегляду як норм

виробітку, так і розцінок, мали видавати лише Народні комісари, погоджуючи свої рішення із Секретаріатом ВЦРПС. І лише на основі цих наказів начальники головних управлінь промислових галузей спільно з головою центрального комітету відповідної профспілки могли змінити норми виробітку та розцінки на окремих підприємствах.

Одночасно з 1934 р. відбулася економічна стабілізація країни, Й. Сталін та його оточення зрозуміли, що методи «комуністичного штурму» призвели до економічної катастрофи, до голодомору серед селян і значного погіршення добробуту робітників в Україні. З цього часу розпочалося впровадження заходів економічного стимулювання виробничої діяльності. Однак Радянська держава не відмовлялась від позаекономічних заходів її активізації.

Одним з перших кроків в цьому напрямку стало рішення Пленуму ЦК ВКП(б), який відбувся 25–28 листопада 1934 р. «Про скасування карткової системи на хліб та інші продукти харчування». Було визнано необхідним з 1 січня 1935 р. відмінити карткову систему забезпечення хлібом, борошном і крупами, працюючих у державних органах й промислових підприємствах. І перейти замість цього до масового продажу населенню хліба й інших продуктів харчування у державних та кооперативних магазинах [21, с. 182–185]. На виконання цього рішення Пленуму Постановою РНК СРСР від 7 грудня 1934 р. «Про скасування карткової системи на печений хліб, борошно та крупи і системи отоварювання продуктами з технічних культур» з 1 січня 1935 р. відмінено карткову систему забезпечення хлібопродуктами, а також збільшувалися розміри заробітної плати, пенсій, стипендій [22].

Достатньо суперечливим тогочасним явищем став і стахановський рух, який був ініційований наприкінці 1935 р. На відміну від ударництва першої п'ятирічки, де акцент робився на колективних успіхах у праці, тепер змагання ідентифікувалося винятково з індивідуальними трудовими досягненнями. Прикладом тут був проголошений О. Стаханов – донецький шахтар, який у ніч на 31 серпня 1935 р. перевищив денну норму видобутку вугілля у 14 разів. Стахановський рух став фактично складовою у змінах у регулюванні оплати праці та відміну карткової системи.

Запровадження у 1934 р. спочатку в металургійній промисловості, а в 1935–1936 рр. у всіх галузях народного господарства економічного стимулювання, а також заохочення стахановського руху значно підвищило продуктивність праці робітників. У 1934 р. металургійна промисловість України вперше за роки існування радянської влади виконала виробничий річний план. У 1936 р. цього домоглися багато підприємств інших галузей промисловості України. Проте, розгортання тоталітарним режимом у 1937–1938 рр. репресій та повна відмова від матеріального заохочення праці привели у ці роки до різкого падіння виробництва в усіх галузях народного господарства, зростання плинності робочої сили і збільшення кількості

прогулів та браку. Це були пасивні форми опору робітників до сталінського режиму.

У 1938–1939 рр. під час чергової реформи заробітної плати відбувся новий перегляд тарифних сіток в промисловості. Наприклад, у важкому машинобудуванні замість 27 тарифних сіток та 350 тарифних ставок, у 1939 р. залишилося 5 тарифних сіток та 32 тарифні ставки. Держава знову почала відмовлятися від прогресивно-преміальної системи, залишаючи її тільки на окремих роботах [2, с. 247–248].

Наприкінці 1930-х рр. держава вибірково збільшила заробітну платню тим категоріям працівників (частіше всього – це керівники середньої ланки), які забезпечували зростання продуктивності праці. Керівники підприємств отримали право «надавати майстрам цільові премії за виконання завдань з освоєння нових виробництв».

Варто відмітити, що наприкінці 1930-х рр., коли радянське суспільство перебувало на межі глибокої кризи, народне господарство опинилося в занепаді. XVIII з'їзд КПРС, який відбувся навесні 1939 р. проголосив, що в країні, нарешті, збудовано соціалізм і тепер радянське суспільство переходить до будівництва комунізму [23, с. 51]. Це відбувалося в той час, коли в СРСР фактично здійснювалася мілітаризація праці. Масово використовувалася безкоштовна праця в багаточисленних таборах ГУЛАГу. Багатомільйонні маси селянства були позбавлені права пересуватися в межах країни через відсутність у них паспортів і таким чином були постійно прикріплені до землі. Таким чином, завершення формування жорсткого тоталітарного режиму на чолі з Й. В. Сталіним.

Незважаючи на велику кількість публікацій, необхідно відзначити, що великої монографічної праці з розвитку системи оплати праці в промисловості України в радянській період, так на сьогодні й не створено. Більшість праць носить або загальний характер, стосуються всього інституту «оплата праці», або досліджують цей інститут на матеріалах Російської Федерації та її окремих регіонів.

Таким чином, у результаті реформування заробітної плати у 1930-х рр. було запроваджено її повне централізоване регулювання. Це був час не стільки боротьби за підвищення заробітної платні, скільки – за зростання продуктивності праці. Заробітна платня була в цей період потужним й основним стимулом підвищення продуктивності. Керівництво країни відмовилося від використання «соціалістичних» принципів оплати праці, що мало місце раніше. Основним гаслом стало «жодної зрівнялівки, все підкоряється кінцевому результату». Тому в цей час відбулася значна диференціація заробітної платні, як за галузями народного господарства, так і за окремими професіями.

Список літератури: 1. *Божко В. М.* Генеза правового регулювання оплати праці / В. М. Божко. – Полтава : Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2010. – 400 с. 2. *Ільюхов А. А.* Как платили большевики: Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917–1941 гг. / А. А. Ильюхов. – М. : РОССПЭН, 2010. – 415 с. 3. *Касперович В. М.* Адміністративно-командне керівництво важкою промисловістю Донбасу у 1938 – червні

1941 років : автореф. дис. канд. істор. наук / В. М. Касперович. – Донецьк, 2002. – 19 с.

4. *Кисилев И. Я.* Трудовое право России: историко-правовое исследование / И. Я. Кисилев. – М. : Норма, 2001. – 372 с.

5. *Копайгора І. І.* Законодавство про оплату праці в Україні другої половини XIX–XX ст. (історико-правове дослідження) : автореф. дис. канд. юрид. наук / І. І. Копайгора – Харків, 2006. – 22 с.

6. *Николаюк Т. А.* Політика держави щодо мотивації праці робітників у промисловості України (1929–1938 рр.) : автореф. дис. канд. іст. наук / Т. А. Николаюк. – Чернівці, 2000. – 20 с.

7. *Ульянова С. Б.* История трудовых отношений в промышленности : [учеб. пособие] / С. Б. Ульянов. – Санкт-Петербург : изд-во Политехнического университета, 2009. – Ч. 1. – 112 с.

8. *Цехмистер П. Б.* Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики) : автореф. дис. канд. юрид. наук / П. Б. Цехмистер – Пермь, 2003. – 17 с.

9. *Чорна Н. В.* Формування адміністративно-командної системи управління промисловістю України (кінець 1917–початок 30-х років) : автореф. дис. канд. іст. наук : спец. 07.00.01 / Н. В. Чорна. – Х., 1998. – 17 с.

10. *Постановление ВЦСПС и ВСНХ СССР от 21 сентября 1931 г.* «О перестройке системы зарплаты в металлургии и угольной промышленности» – Труд. – 1931. – 23 сентября.

11. *Владимиров Р.* Заработная плата рабочих за 15 лет / Р. Владимиров // Вопросы труда. – 1932. – № 23–24.

12. *Цихон А.* Добьем уравниловку и обезличку. / А. Цихон. – М. : Партийное изд-во, 1934. – 46 с.

13. *Википедия* (свободная энциклопедия) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki/Цихон_Антон_Михайлович.

14. *Центральный державний архів вищих органів державної влади та управління України.* – Ф. 2623. – Наркомат праці УСРР.

15. *Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспектива* / Э. Н. Соболев – М. : Ин-т экономики РАН, 2008. – 280 с.

16. *Постановление ВЦСПС и ВСНХ СССР от 21 сентября 1931 г.* «О перестройке системы зарплаты в металлургии и угольной промышленности» – Труд. – 1931. – 23 сентября.

17. *История социалистической экономики СССР.* В 7 томах. – М. : Наука, 1976. – Т. 4. – 565 с.

18. *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского Правительства СССР.* – 1932. – № 81. – Ст. 493.

19. *Собрание узаконений и распоряжений рабоче-крестьянского Правительства РСФСР* – 1933. – № 40. – Ст. 238.

20. *Законодательство СССР* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.worklib.ru/laws/ussr/10012364.php>.

21. *КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898–1986)* / [Под общ. ред. А. Г. Егорова и К. М. Боголюбова] – Изд. 9. – М. : Изд-во политической литературы, 1985 – Т. 6 : 1933–1937. – 431 с.

22. *Собрание законов и распоряжений рабоче-крестьянского Правительства СССР.* – 1934. – № 61. – С. 445.

23. *КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций пленумов ЦК в 14 т. (1898–1986)* / [Под общ. ред. А. Г. Егорова и К. М. Боголюбова] – Изд. 9. – М. : Изд-во политической литературы, 1985 – Т. 7 : 1938–1945. – 574 с.

УДК 331 (47) 082.1

Зміни в оплаті праці в промисловості України у 1930-і роки О. М. Олійник // Вестник НТУ «ХПИ». Серія : Історія науки і техніки. – Харьков : НТУ «ХПИ». – 2012. - № 42(948). – С.95 – 103.

В статье раскрывается деятельность государственных органов и профсоюзов в сфере труда по реформированию заработной платы в промышленности Украины в 1930-е гг.

Ключевые слова: оплата труда, промышленность, Украина, квалификация, отрасль, предприятие, тарифное реформирование, премиально-прогрессивная система, регрессивная система.

In the article activity of public organs and trade unions in the field of labour on reformation of remuneration in industry of Ukraine in 1930th is opened.

Keywords: remuneration of labour, industry, Ukraine, qualification, branch, enterprise, tariff reformation, regressive system.

Надійшла до редакції 03.05.12